

O que é que eu aprendi?

O objectivo da Liderança e Gestão de Equipas é saber responder a questões tais como: Como ser um bom líder? Como liderar e motivar a equipa com a qual trabalhamos? Como escolher os recursos humanos para melhor atingir os objectivos da organização? Para responder a questões como estas, uma infinidade de investigadores, estudaram esta área e fizeram publicações para que os líderes conseguissem melhor fazer o seu trabalho.

Em primeiro lugar, importa salientar que esta área de estudo é bastante complexa e difícil, uma vez que não existe uma só solução para o mesmo problema, nem uma forma que garante que escolhamos os recursos humanos “ideais” para a nossa equipa e cabe a cada líder decidir qual a melhor forma de fazer o seu trabalho.

Uma das primeiras coisas que aprendi foi que não há gestão sem liderança nem o contrário. Estes dois conceitos andam lado a lado e complementam-se entre si, pois segundo House (1998) “A liderança é o processo de influência social exercido numa dada situação, com o objectivo de alcançar um determinado resultado. De uma forma mais direccionada para a gestão de topo, pode ser considerada como o esforço de atribuir um significado ao esforço colectivo e de despontar a energia necessária para alcançar esse propósito”. Nesta definição está bem explícita a relação que existe entre a liderança e a gestão. Não podemos ser apenas líderes ou apenas gestores, devemos possuir ambas as capacidades para conseguir atingir os objectivos.

Aprendi também que o quem nós chamamos de líder actualmente, nem sempre foi considerado como tal. Inicialmente eram considerados líderes, aqueles que possuíam um “dom divino”, tinham que possuir características como ser carismático, ter o dom da palavra e espírito de líder mas o estudo de Rakesh Khurana revelou que as empresas tinham sucesso mesmo sem ter estes possuírem estes “grandes homens”.

Esta definição foi sofrendo alterações em vários aspectos e que um líder tinha que estar também na gestão operacional (mais virada para as tarefas). O líder foi-se tornando flexível e teve que ser capaz de se adaptar às situações que iam surgindo no dia-a-dia. Os autores que exploram este líder foram Bersey e Blanchar (1988). Até que chegamos a um líder mais autónomo e que sabe olhar para si próprio. Um bom líder tem que possuir inúmeras competências aqui já ditas para que consiga atingir eficaz e eficientemente os objectivos.

Aprendi também que existem quatro modelos de gestão. São eles o modelo do objectivo racional, o modelo dos processos internos, o modelo das relações humanas e o modelo dos sistemas abertos. Os nomes mais importantes e que revolucionaram a gestão foram Max Weber, Henry Ford e Fayol, este último deixou-nos 14 princípios gerais de gestão, sendo eles: divisão do trabalho, autoridade e responsabilidade, disciplina, unidade de comando, unidade de direcção, subordinação dos interesses individuais aos interesses gerais, remuneração do pessoal, centralização, cadeia escalar, ordem, equidade, estabilidade no posto de trabalho, iniciativa e espírito de equipa.

Aprendi também como formar equipas “ideais”, isto é, que possam maximizar talentos individuais, e para responder a esta questão, existe o chamado “Pai das equipas” de nome Meredith Belbin, que defende que as equipas devem ser estruturadas levando em consideração os perfis ou tendências pessoais e personalidade dos indivíduos. Fiquei também a saber que Belbin identificou nove Team Roles: os semeadores, investigadores de recursos, monitores/avaliadores, coordenadores, formatadores, implementadores, trabalhadores em equipa, completadores/ acabadores e especialistas. Papéis estes que são desempenhados quando trabalhamos em equipa.

Por último, outra das coisas que aprendi foi a equilibrar arte, ciência e habilidade, são três características fundamentais para qualquer gestor e é necessário saber em que medida vamos utilizar cada uma. Para isso foi criado o “Triângulo dos Estilos de Gestão”. Caso só possua uma destas características deve rodear-se de outros gestores que possuam as outras características que ele não tenha.

Tiago Rocha nº30524